様式 1　公表されるべき事項

国立大学法人愛媛大学（法人番号 9500005001934）の役職員の報酬・給与等について（令和7年度）

Ⅰ 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

愛媛大学の主要事業は教育・研究である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数（愛媛大学は2,706人）や教育・研究事業で比較的同等と認められる以下の法人を参考とした。
・国立大学法人山口大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している（常勤職員数2,882人）。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は17,721千円、理事（常勤）は14,225千円～15,384千円、監事（常勤）は期中交替があったため、変動があるが、令和5年度は12,366千円であった。

② 令和7年度における役員報酬についての業績反映のさせ方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減できることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長	常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人愛媛大学役員給与規程に基づき、毎月支給される報酬（俸給、地域手当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当）及び6月と12月に支給される期末特別手当から構成されている。期末特別手当については、基準額（俸給＋地域手当＋広域異動手当＋（俸給＋地域手当＋広域異動手当）×100分の20＋俸給×100分の25）に6月に支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の177.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。 なお、令和7年度においては、給与法指定職の改定に準拠し、俸給月額の改定及び期末特別手当の支給率の引き上げ（年間0.05月分）を行った。
理事	法人の長と同じ
理事（非常勤）	非常勤の役員報酬支給基準は、国立大学法人愛媛大学役員給与規程に基づき、非常勤役員手当（常勤役員の俸給を基に、当該役員の勤務形態等を考慮して、学長が別に定める）のみで構成されている。
監事	法人の長、理事と同じ
監事（非常勤）	理事（非常勤）と同じ

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 18,457	千円 12,936	千円 5,471	千円 50 (通勤手当)			※
A理事	千円 13,557	千円 9,528	千円 4,029	千円 ( )			※
B理事	千円 4,268	千円 2,316	千円 1,931	千円 21 (通勤手当)		6月30日	
C理事	千円 8,846	千円 7,146	千円 1,635	千円 65 (通勤手当)	7月1日		
D理事	千円 13,607	千円 9,528	千円 4,029	千円 50 (通勤手当)			※
E理事	千円 14,626	千円 10,224	千円 4,324	千円 78 (通勤手当)			※
F理事	千円 14,572	千円 10,224	千円 4,324	千円 24 (通勤手当)			※
G理事 (非常勤)	千円 3,992	千円 3,992	千円	千円 ( )			
A監事	千円 12,567	千円 8,832	千円 3,735	千円 ( )			※
B監事 (非常勤)	千円 1,846	千円 1,846	千円	千円 ( )			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。
注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「＊※」、該当がない場合は空欄

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

愛媛大学は、「知」の尊重及びダイバーシティとサステナビリティの実現を基本理念とし、価値観が大きく変容する中期的未来における社会の在り方を探求しつつ、地方国立大学として、人材育成力、卓越研究・イノベーション創出力、地域協働力、国際連携力を向上させ、社会にインパクトを及ぼし続ける大学を目指している。
そうしたなかで、愛媛大学の学長は、職員数約2,700名の法人の代表として、その業務を掌理するとともに校務を司り、所属職員を統括して経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。
学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬36,138千円を下回っており、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。
愛媛大学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。
こうした職務内容の特性や、民間企業・国家公務員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、「国際連携・人権」、「財務」、「地域協働・人事マネジメント」、「研究・産学連携・環境」、「教育」の各担当分野の責任者として学長を補佐し、本法人の業務を掌理する。
理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の専務取締役の報酬32,984千円と比較した場合、それ以下である。
愛媛大学では、理事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、理事の職務内容の特性は法人化移行前の副学長や部局長と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものとしている。
こうした職務内容の特性や民間企業、国家公務員等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

理事(非常勤)の業務内容は、理事と同様であり、給与水準については、理事の報酬を基準に業務量等を考慮して決定している。
こうした職務内容の特性や民間企業との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、法人の業務を監査し、監査結果に基づき必要あるときは学長又は文部科学大臣へ意見を提出すること、学長又はその他代表権を有する役員との利益が相反する事項については法人を代表すること、財務諸表及び決算報告書を監査し監事意見を付することを業務としている。
監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役の報酬21,244千円と比較した場合、それ以下である。
こうした職務内容の特性や民間企業との比較を踏まえると，報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の業務内容は監事と同様であり、給与水準については、監事の報酬を基準に業務量等を考慮して決定している。
こうした職務内容の特性や民間企業との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考える。

4　役員の退職手当の支給状況（令和7年度中に退職手当を支給された退職者の状況）

区分	支給額（総額）	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事B	千円 4,119	年 4	月 3	令和7年6月30日	1	
理事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事A	千円 該当者なし	年	月			
監事 （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			

注：「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
　　退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後
　　独立行政法人等の退職者「＊※」、該当がない場合は空欄

5　退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事B	当該理事は、令和3年4月から令和7年6月までの4年3カ月の間、財務などを担当する理事・副学長として、大学運営、財務・基金事業等を通じた教育研究基盤の強化に尽力し、愛媛大学基金を活用した学生支援や地域・企業との連携強化を推進した。また、経済的理由により修学継続が困難な学生への支援を目的とした「未来教育基金」等の事業を積極的に展開し、多様なステークホルダーとの協働による大学支援体制の充実に貢献した。さらに、経営協議会委員や大学運営の中核として、地域に根差した大学経営及び教育研究環境の整備に携わり、本学の持続的な発展と人材育成機能の強化に大きく寄与した。 役員の業績評価率は、国立大学法人法第9条に定める国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての在職期間における業績を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て学長が0.0から2.0までの範囲内で決定することとしており、当該理事の業績評価率については1.0と決定した。
理事 （非常勤）	該当者なし
監事	該当者なし
監事 （非常勤）	該当者なし

注：「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

愛媛大学においては、平成16年度より期末特別手当において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、学長が国立大学法人愛媛大学経営協議会の議を経て、当該手当額を100分の10の範囲内で増減できることとしている。

Ⅱ 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

本学の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、令和7年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別・職種別平均支給額を参考にした。
(1)国立大学法人山口大学・・・当該法人は、教育・研究等事業内容において類似する国立大学法人であり、法人規模においても同等(常勤職員数2,882人)となっている。
(2)国家公務員・・・令和7年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は414,480円、医療職俸給表(三)の平均給与月額は375,323円となっている。

なお、人件費管理については、大学教員にあっては、令和7年度より従前のポイント制を廃止し、教育・研究の担い手である教員の配置を全学で一元的に管理し、学内資源の可視化と再配分を進め、重点分野への計画的な教員配置を可能とする仕組みへ移行した。また、業績評価の結果が給与等に反映される合理的かつ実効性ある給与体系を構築し、教育研究力の向上や活性化を図るため、令和2年4月より新しい年俸制を導入している。
附属病院にあっては、医療サービスと収益の向上の最適化を図るよう人件費配分を行う。
間接部門(事務組織)にあっては、職員の能力向上と業務の効率化、合理化を図り、人件費の適正管理に努める。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

昇給、昇格の実施及び勤勉手当の成績率の判定にあたっては、人事評価制度に基づく評価結果等を考慮している。なお、平成26年11月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けており、月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約11%程度であるのに対し、年俸制における業績給は全体の約26%である。
また、令和2年4月から導入した新年俸制についても、業績給の支給率は月給制以上に差を設け、メリハリのある給与制度としている。

③ 給与制度の内容

(月給制)
国立大学法人愛媛大学職員給与規程に則り、職員の給与は，基本給、諸手当及び賞与とし、次の各号に掲げる区分により支給する。
(1)基本給は、俸給、俸給の調整額及び教職調整額とする。
(2)諸手当は、管理職手当、文部科学省実務研修生手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、特定看護師手当・専門看護師手当・認定看護師手当、栄誉教授手当、専門薬剤師手当・認定薬剤師手当、テニュア講師手当・テニュア助教手当・テニュア助教相当手当、クロスアポイントメント手当、看護職員特別手当、幼稚園教諭特別手当、研究代表者等特別手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、附属学校教員特別手当、産業教育手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。
(3)賞与は、6月と12月に支給し、期末手当、勤勉手当及びインセンティブ手当とする。
賞与のうち、期末手当については、期末手当基準額(基本給＋扶養手当＋これらに関する地域手当、広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額)に、6月に支給する場合においては100分の125(特定幹部職員は100分の105)、12月に支給する場合においては100分の127.5(特定幹部職員は100分の107.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
勤勉手当については、勤勉手当基準額(基本給＋これに対する地域手当、広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額)に、人事評価に基づき決定される成績率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
インセンティブ手当は、前年度の業績評価により、支給対象者及び支給額が決定される。

(年俸制(特定職員対象))
国立大学法人年俸制適用職員給与規程に則り、特定職員(主に外部資金等により雇用される任期付職員)のうち年俸制を適用する者の給与は、基本年俸及び諸手当とする。
諸手当は、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、入試業務手当、栄誉教授手当、看護職員特別手当、幼稚園教諭特別手当、研究代表者等特別手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜勤手当とする。
なお、賞与は支給しない。

（年俸制（承継職員対象））
国立大学法人愛媛大学年俸制教員給与規程に則り、承継職員である者のうち、年俸制を適用する教員の給与は、年俸及び諸手当とする。
⑴年俸は基本年俸と業績年俸とする。
⑵諸手当は、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、栄誉教授手当、テニュア講師手当・テニュア助教手当・テニュア助教相当手当、初任給調整手当、宿日直手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、俸給の調整額、クロスアポイントメント手当及び研究代表者等特別手当とする。
⑶業績年俸は、業績評価額及びインセンティブ手当とする。
業績年俸のうち、業績評価額については、基準額（基本年俸の12分の1＋俸給の調整額＋これらに対する地域手当、広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に、業績評価に基づき決定される業績評価率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
インセンティブ手当は、前年度の業績評価により、支給対象者及び支給額が決定される。

（第2号年俸制（新年俸制）（承継職員対象））
国立大学法人愛媛大学第2号年俸制教員給与規程に則り、承継職員である者のうち、第2号年俸制（新年俸制）を適用する教員の給与は、年俸及び諸手当とする。
⑴年俸は基本年俸と業績年俸とする。
⑵諸手当は、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、入試業務手当、職務付加手当、栄誉教授手当、テニュア講師手当・テニュア助教手当・テニュア助教相当手当、初任給調整手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、俸給の調整額、クロスアポイントメント手当及び研究代表者等特別手当とする。
⑶業績年俸は、基本額、業績評価額、インセンティブ手当とする。
業績年俸のうち、基本額については、基準額（基本年俸の12分の1＋俸給の調整額＋扶養手当＋これらに対する地域手当、広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に、6月に支給する場合においては100分の125、12月に支給する場合においては100分の127.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
業績評価額については、基準額（基本年俸の12分の1＋俸給の調整額＋これらに対する地域手当、広域異動手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に、前年度の業績評価に基づき決定される業績評価率及び基準日以内6箇月の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。
インセンティブ手当は、前年度の業績評価により、支給対象者及び支給額が決定される。

④　給与制度の令和7年度における主な改定内容

①新年俸制及び月給制の各俸給表について、初任給・若年層を中心に俸給月額を引き上げ（平均改定率3.3%）、初号近辺の号俸をカットした新俸給表へ切り替え
②文部科学省実務研究生手当について、支給月額を2,000円引き上げ
③通勤手当について、10㎞以上の区分の支給月額を200円～7,100円引き上げ
④初任給調整手当について、支給月額の限度額を51,600円から52,100円に引き上げ
⑤宿日直手当について、支給月額を300円～2,500円引き上げ
⑥地域手当について、級地区分を7級地から5級地に再編、異動保障期間を2年から3年に延長（段階的措置）
⑦扶養手当について、子に係る手当を10,000円から11,500円に引き上げ、配偶者に係る手当を6,500円から3,000円（一般職員Ⅰ8級相当の職員は0円）に引き下げ（段階的措置）
⑧附属学校教員特別手当について、新俸給表に対応した手当月額表へ切り替え
⑨月給制職員の期末手当及び第2号年俸制適用教員の業績年俸（基本額）について、年間0.025月分の引き上げ
⑩月給制職員の勤勉手当及び第2号年俸制適用教員の業績年俸（業績評価額）について、年間0.025月分の引き上げ
⑪年俸制（承継職員対象）の業績年俸にかかる業績評価率について、年間100分2.5引き上げ

2　職員給与の支給状況等

①　常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）：2,706人

注：常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：1,982人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	1646	43.9	6,944	4,986	58	1,958
事務・技術	396	42.4	5,941	4,285	71	1,656
教育職種（大学教員）	547	52.5	9,143	6,481	49	2,662
医療職種（病院医師）	該当者なし					
医療職種（病院看護師）	428	36.8	5,616	4,108	57	1,508
技能・労務職種						
教育職種（附属高校教員）	47	46.2	7,415	5,313	60	2,102
教育職種（附属義務教育学校教員）	48	41.2	6,848	4,911	45	1,937
医療職種（病院医療技術職員）	180	37.8	5,524	4,003	67	1,521
その他医療職種（看護師）						
非常勤職員	49	35.5	3,671	3,307	45	364
事務・技術	9	49.7	3,746	2,686	64	1,060
教育職種（大学教員）						
医療職種（病院医師）	33	29.1	3,526	3,526	37	0
医療職種（病院看護師）	該当者なし					
技能・労務職種	該当者なし					
医療職種（病院医療技術職員）	7	47.8	4,258	3,074	61	1,184

注1:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注2:在外職員、任期付職員及び再雇用職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

注3:常勤職員の「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員を含む。

注4:常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5:常勤職員の「教育職種(大学教員)」には、特定教員(注6)、病院教員(注7)及び寄附講座等教員(注8)を含む。

注6:「特定教員」とは、国、独立行政法人等の補助金、寄附金等の外部資金(以下「外部資金」という。)等により雇用する者で、特定のプログラム・プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。

注7:「病院教員」とは、外部資金又は病院収入により雇用される者で、医学部附属病院において教育研究及び診療に従事する任期付きの教員をいう。

注8:「寄附講座等教員」とは、寄附講座及び寄附研究部門規程の規定に基づき雇用する寄附講座又は寄附研究部門を担当する任期付きの教員をいう。

注9:常勤職員の「技能・労務職員」および「その他医療職種(看護師)」、並びに非常勤職員の「教育職員(大学教員)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

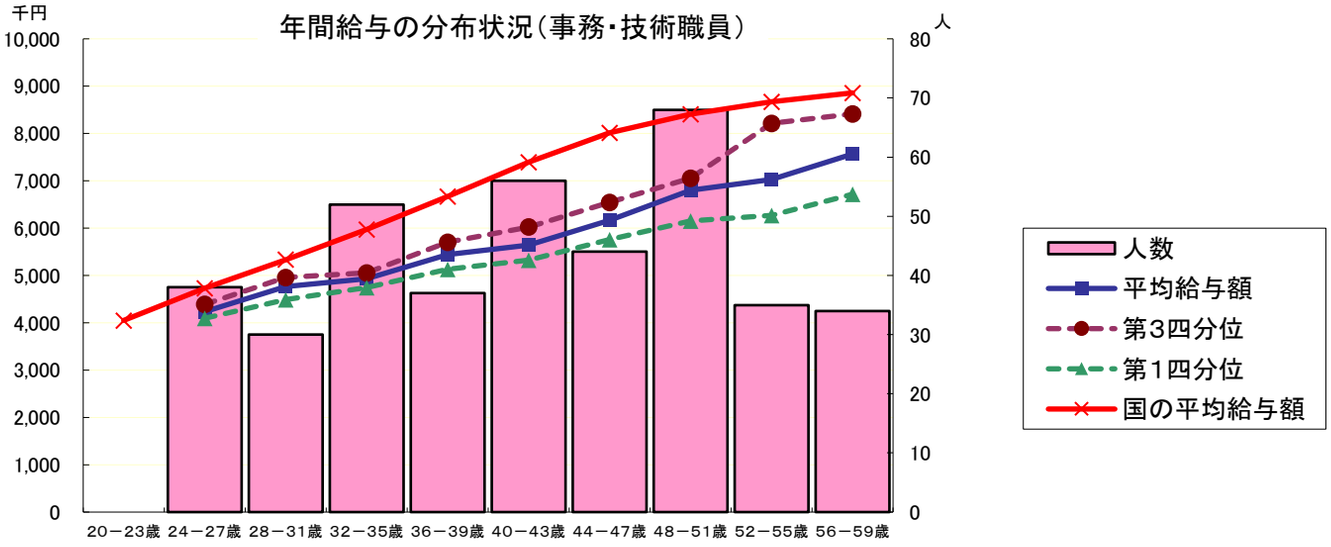
注10:非常勤職員の「医療職種(病院医師)」とは、医員及び研修医を示す。

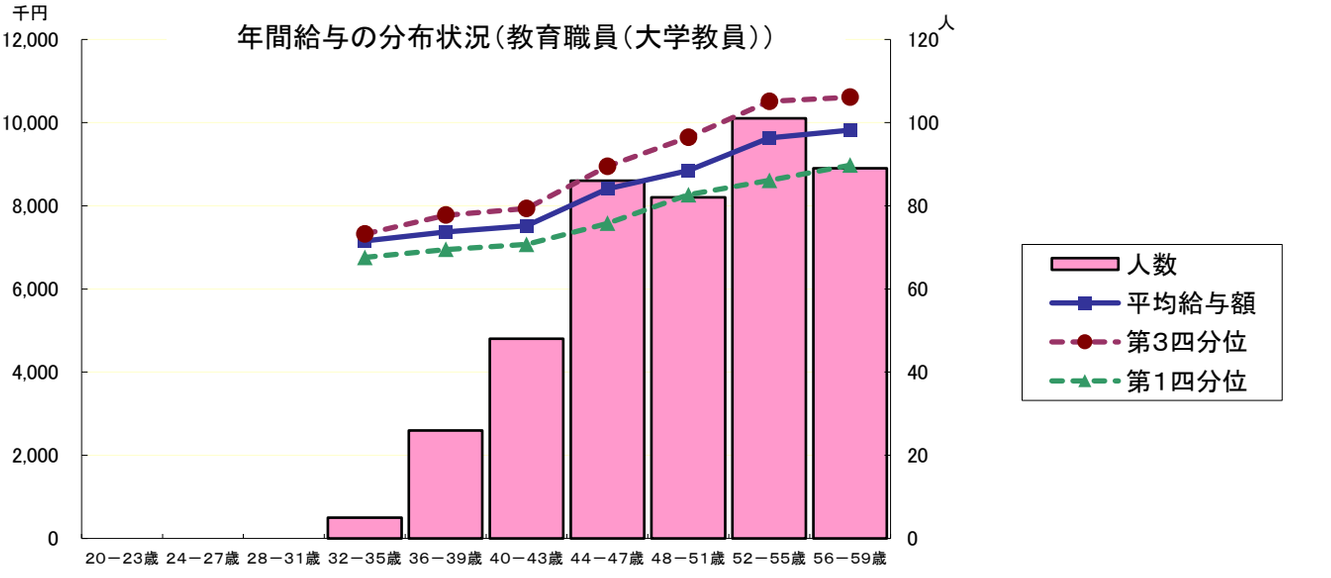
［年俸制適用者］

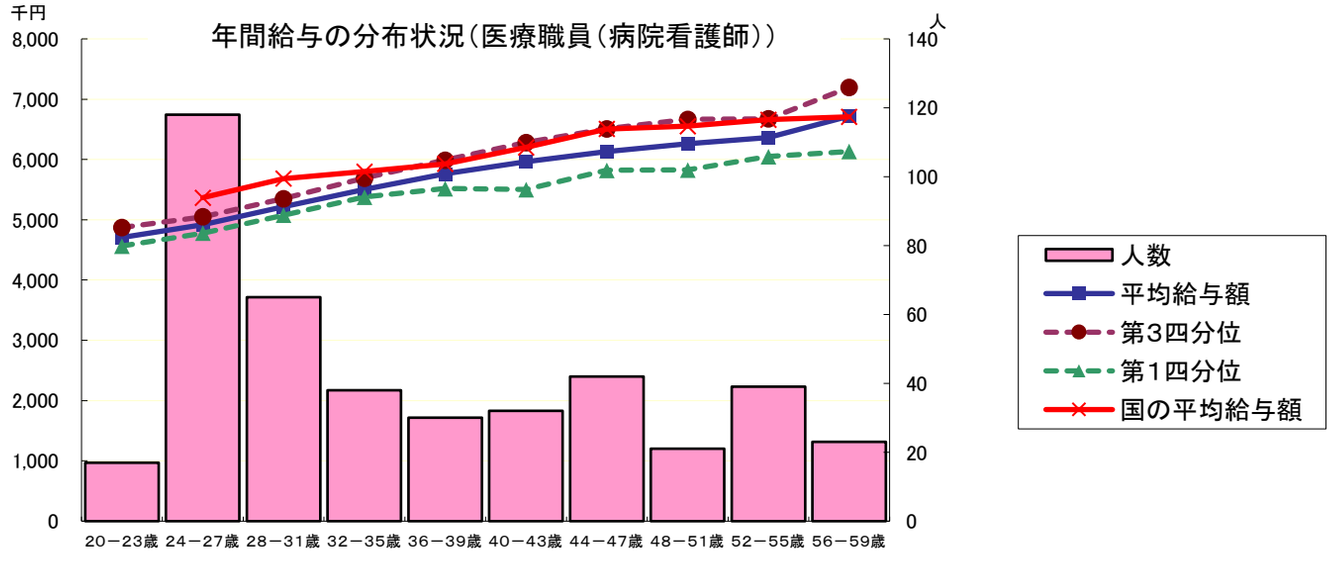
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 219	歳 45.1	千円 8,104	千円 5,814	千円 58	千円 2,290
教育職種 (大学教員)	人 219	歳 45.1	千円 8,104	千円 5,814	千円 58	千円 2,290
任期付職員	人 105	歳 48.3	千円 4,136	千円 4,135	千円 64	千円 1
事務・技術	人 42	歳 45.6	千円 3,010	千円 3,010	千円 91	千円 0
特定研究員	人 24	歳 41	千円 4,387	千円 4,385	千円 32	千円 2
教育職種 (特定教員等)	人 39	歳 55.6	千円 5,194	千円 5,193	千円 53	千円 1
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 8	歳 64.3	千円 3,588	千円 3,588	千円 93	千円 0
事務・技術	人 8	歳 64.3	千円 3,588	千円 3,588	千円 93	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。
注2:在外職員及び非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。
注3:常勤職員、任期付職員及び再雇用職員の「医療職種(病院医師)」については、該当する職種がないため省略した。
注4:任期付職員の「事務・技術」には、特定技術職員(注8)を含む。
注5:「教育職種(特定教員等)」には、特命教員(注9)及び寄附講座等教員(注10)を含む。
注6:「特定研究員」とは、特定のプログラム、プロジェクト等に従事する任期付きの研究員をいう。
注7:「特定教員」とは、外部資金等により雇用する者で、特定のプログラム・プロジェクト等に従事する任期付きの教員をいう。
注8:「特定技術職員」とは、外部資金又は病院収入により雇用される者で、専門的な知識又は特殊な技能を要する業務及び資格免許を必要とする業務に従事する任期付きの職員をいう。
注9:「特命教員」とは、知識、経験等に基づき、当法人の長が特に必要とする教育研究及びこれに関連する業務に従事する任期付きの教員をいう。
注10:「寄附講座等教員」とは、寄附講座及び寄附研究部門規程の規定に基づき雇用する寄附講座又は寄附研究部門を担当する任期付きの教員をいう。
注11:再雇用職員の「医療職種(病院医療技術職員)」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、全体の数値からも除外している。

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕







注1：②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2：任期付職員及び年俸制適用職員は含まない。

④ 職位別年間給与の分布状況（事務・技術職員／教育職員（大学教員）／医療職員（病院看護師））

（事務・技術職員）

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	（最高～最低）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・課　長	28	53.1	8,436	9,170～6,904
・係　長	136	45.0	5,985	7,326～4,980
・主　任	64	39.8	5,186	6,629～4,403
・係　員	98	31.1	4,575	5,631～3,929

（教育職員（大学教員））

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	（最高～最低）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・教　授	224	56.9	10,593	13,830～9,026
・准教授	169	52.3	8,654	9,745～7,504
・講　師	45	48.8	8,062	9,388～6,912
・助　教	106	45.2	7,145	9,107～6,463

（医療職員（病院看護師））

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	（最高～最低）
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・看護師長	24	52.4	6,898	7,300～6,423
・副看護師長	39	45.7	6,383	7,145～5,703
・看護師	360	34.5	5,354	6,752～4,519

⑤ 賞与(令和7年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 47.0	% 46.7	% 46.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 53.0	% 53.3	% 53.2
	最高～最低	% 56.0～44.5	% 55.9～47.3	% 54.7～46.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 54.5	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 45.5	% 45.5
	最高～最低	% 49.8～38.2	% 49.8～41.2	% 49.8～41.1

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 44.1	% 46.1	% 45.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 55.9	% 53.9	% 54.9
	最高～最低	% 60.9～46.8	% 58.3～44.2	% 58.4～46.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.8	% 54.8	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.2	% 45.2	% 45.7
	最高～最低	% 58.0～33.2	% 57.8～20.1	% 57.9～27.6

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	% ～	% ～	% ～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 53.8	% 53.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.1	% 46.2	% 46.2
	最高～最低	% 49.8～41.2	% 49.8～40.8	% 49.8～41.2

注:医療職員(病院看護師)における管理職員は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから記載していない。

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　81.5 ・年齢・地域勘案　91.2 ・年齢・学歴勘案　80.0 ・年齢・地域・学歴勘案　90.0 （参考）対他法人　95.0
国に比べて給与水準が高くなっている理由	国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないと考える。
給与水準の妥当性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　28％】 （国からの財政支出額14,633,079千円、支出予算の総額51,597,312千円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【管理職の割合　1.4％（常勤職員数485名中7名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　88.4％（常勤職員数485名中429名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合　26.3％】 （支出総額　51,793,128千円、給与・報酬等支給総額　13,615,968千円：令和6年度決算） 【検証結果】 （法人の検証結果） 本法人の常勤の事務・技術職員のうち大卒以上の高学歴者の占める割合は88.4%であり、国家公務員行政職俸給表（一）適用者の65.1%（令和6年国家公務員給与等実態調査）に比べ高い割合であるが、給与水準における国家公務員との比較指標では81.5と下回っている。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は28％であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。 （文部科学大臣の検証結果） 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。（独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）） 当該法人は、国家公務員の給与、他の国立大学法人の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の確保に努める。

○医療職員（病院看護師）

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　94.2 ・年齢・地域勘案　97.5 ・年齢・学歴勘案　94.1 ・年齢・地域・学歴勘案　97.7 （参考）対他法人　96.0
国に比べて給与水準が高くなっている理由	国家公務員に比べ低い給与水準であり、問題ないと考える。
給与水準の妥当性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　28％】 （国からの財政支出額14,633,079千円、支出予算の総額51,597,312千円：令和7年度予算） 【累積欠損額　0円（令和6年度決算）】 【管理職の割合　0.1％（常勤職員数806名中1名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　49.5％（常勤職員数806名中399名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給額の割合　26.3％】 （支出総額　51,793,128千円、給与・報酬等支給総額　13,615,968千円：令和6年度決算） 【検証結果】 （法人の検証結果） 本法人の給与制度は国家公務員に準じており、対国家公務員指数は94.2と概ね適正であると考える。 なお、国からの財政支出額の本学の予算総額に占める割合は28％であり、また、累積欠損は生じていないことから、適正な水準を維持していると思われる。 （文部科学大臣の検証結果） 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。（独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）） 当該法人は、国家公務員の給与、他の国立大学法人の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
講ずる措置	引き続き適正な給与水準の確保に努める。

○　教育職員（大学教員）と国家公務員との給与水準の比較指標　88.1

（注）上記比較指標は、法人化前の国の教育職（一）と行政職（一）の年収比率を基礎に、令和6年度の教育職員（大学教員）と国の行政職（一）の年収比率を比較して算出した指数である。

（なお、平成19年度までは教育職員（大学教員）と国家公務員（平成15年度の教育職（一））との給与水準（年額）の比較指標である。）

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）
○事務・技術職員
・22歳（大卒初任給）
　月額 232,000円　年間給与 3,857,000円
・35歳（主任）
　月額 305,900円　年間給与 5,152,000円
・50歳（副課長）
　月額 385,600円　年間給与 6,572,000円

○教育職員（大学教員）
・27歳（博士課程修了初任給）
　月額 336,900円　年間給与 5,599,000円
・35歳（助教）
　月額 369,800円　年間給与 6,216,000円
・50歳（准教授）
　月額 501,700円　年間給与 8,544,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円、子1人につき11,500円）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成26年11月から導入を開始した大学教員への年俸制においては、業績給を設けている。月給制における業績給に相当する勤勉手当は給与支給総額の約11％であるが、年俸制における業績給は約26％を占めており、また、令和2年4月から導入した新年俸制についても、業績給の支給率を月給制以上に差を設け、メリハリのある給与制度としている。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 13,079,727	千円 13,184,403	千円 13,615,968	千円 14,056,025	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 947,794	千円 771,305	千円 1,138,007	千円 946,137	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 6,236,899	千円 6,331,847	千円 6,620,588	千円 7,055,901	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,947,787	千円 3,000,541	千円 3,059,676	千円 3,190,077	千円	千円
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 23,212,207	千円 23,288,096	千円 24,434,239	千円 25,248,140	千円	千円

注1：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

注2：「非常勤役職員等給与」の金額は、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

注3：「退職手当支給額」欄は、国の常勤職員に相当する、法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について、対前年度比を示し、その増減要因の説明

①給与、報酬等支給総額　・・・・・・　対前年度比　　+3.2%

説明：人事院勧告に基づく俸給及び期末・勤勉手当の引き上げ等により、440,057千円の増額となった。

②最広義人件費　・・・・・・・・・・・・　対前年度比　　+3.3%

説明：退職手当支給額は、退職者数の減少により、191,870千円の減となった。
非常勤役職員等給与は、人事院勧告に基づく俸給及び期末・勤勉手当の引き上げ等により、435,313千円の増となった。
福利厚生費は130,401千円の増となり、最広義人件費は、813,901千円の増額となった。

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、平成30年1月1日から、役員及び職員の退職手当について、規程上設けられている「調整率」を83.7/100に引き下げた。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員及び医療職員（病院看護師等）の定年年齢は60歳、教育職員（大学教員）の定年年齢は65歳である。事務・技術職員及び医療職員のうち、延長定年制による継続雇用を希望し、適用可とされた職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から61歳に引き上げた。令和13年度には65歳まで引き上げる予定であり、それまでの間は、段階的な定年年齢の引き上げを実施している。定年年齢の引き上げに伴い、事務・技術職員及び医療職員については、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし